

Encore sur la route

Vincent Dubé et Denis Pilon

L'industrie du camionnage joue un rôle majeur dans l'économie canadienne. En effet, plus de 53 % des produits canadiens exportés aux États-Unis et 78 % des produits importés au pays ont été expédiés par camion en 2004. Cependant, en raison de la croissance soutenue du secteur, du vieillissement de la main-d'œuvre et d'une perte de popularité de la profession, l'industrie pourrait bientôt se heurter à une pénurie de camionneurs qualifiés. Selon une étude, 37 000 nouveaux chauffeurs en moyenne seraient nécessaires annuellement durant les prochaines années (CCRHC, 2003).

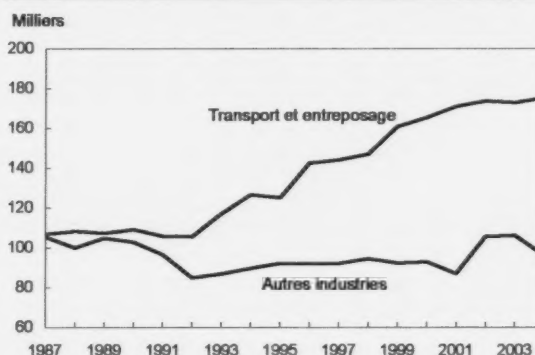
Le défi de recruter et de retenir des camionneurs qualifiés est également plus difficile à relever en raison des règlements provinciaux sur l'âge minimal et des primes d'assurance pour les conducteurs de moins de 25 ans. Le présent article dresse un portrait global récent des camionneurs à partir de différentes sources (voir *Sources des données et limitations*). Trois grandes facettes de la profession sont étudiées : la situation de l'emploi, les caractéristiques socioéconomiques et les caractéristiques du marché du travail.

Changements structurels dans le marché de l'emploi

Selon l'Enquête sur la population active (EPA), on retrouvait environ 271 000 camionneurs au Canada en 2004, en hausse de 28 % par rapport à 1987 (tableau 1)¹. Il s'agit d'une augmentation légèrement inférieure à celle de 29 % enregistrée pour l'ensemble des professions. Près des deux tiers des camionneurs travaillaient pour un employeur dont l'activité principale était directement associée au transport et à l'entreposage². Ce groupe de travailleurs correspond bien au segment défini comme le camionnage pour compte d'autrui (voir *Les camionneurs au sein de l'industrie*),

Les auteurs sont au service de la Division des transports. On peut joindre Vincent Dubé au (613) 951-7031, et Denis Pilon au (613) 951-2707 ou bien l'un ou l'autre à perspective@statcan.ca.

Graphique A Depuis 1987, la hausse du nombre de camionneurs est principalement attribuable au transport et à l'entreposage.



Source : Enquête sur la population active

puisque 95 % d'entre eux (166 000) œuvrent dans le sous-secteur du transport par camion⁵. Les industries de la fabrication, du commerce de gros et du commerce de détail suivaient en tant que principaux employeurs. Les camionneurs dont l'employeur n'avait pas comme activité principale le transport mais qui possédait des véhicules dans le but premier de transporter ses propres marchandises sont regroupés dans le segment appelé camionnage pour compte propre (ou privé). Alors que l'emploi chez les camionneurs était réparti uniformément entre les deux segments en 1987, la presque totalité de la hausse du nombre de camionneurs a par la suite été attribuable au segment pour compte d'autrui. Cela semble ainsi refléter une hausse dans le recours à l'impartition (graphique A).

Prédominance des travailleurs salariés

Les camionneurs salariés (ou rémunérés) représentaient près de 80 % de tous les camionneurs en 2004. Ils sont assignés pour une période donnée à un camion

Tableau 1 Camionneurs selon l'industrie

	1987		2004	
	milliers	%	milliers	%
Industries	212,2	100	271,3	100
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2,6	1	2,5	1
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	6,2	3	5,9	2
Construction	14,6	7	13,0	5
Fabrication	33,9	16	27,0	10
Commerce de gros	14,3	7	21,0	8
Commerce de détail	15,7	7	11,3	4
Transport et entreposage	106,8	50	175,3	65
Administrations publiques	4,0	2	2,5	1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	1,6	1	3,4	1
Autres industries	12,5	6	9,4	3

Source : Enquête sur la population active

Sources des données et limitations

Il n'existe pas de source d'information complète et unique disponible sur les camionneurs. Ainsi, les données sont principalement tirées de l'Enquête sur la population active, mais aussi du recensement, de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et de l'Enquête trimestrielle sur les transporteurs routiers de marchandises pour compte d'autrui. Étant donné que ces sources ne visent pas exactement la même population, les estimations varieront. De même, puisque les enquêtes n'ont pas nécessairement la même année de référence, l'utilisation des données les plus récentes disponibles a été privilégiée. Enfin, compte tenu de la grande diversité du secteur du camionnage, la prudence est de mise dans la généralisation de certains résultats portant sur la profession dans son ensemble. Par exemple, l'impossibilité de distinguer les camionneurs spécialisés dans le transport local de ceux spécialisés dans le transport sur de longues distances quant à l'observation de plusieurs caractéristiques (comme le salaire ou les heures travaillées) représente une limitation notable.

appartenant à l'entreprise pour qui ils travaillent. Selon sa taille, celle-ci peut posséder une flotte pouvant aller de deux à plus d'une centaine de camions (tableau 2).

Quant aux camionneurs indépendants, ils disposent de leur équipement (en propriété ou en location) et sont responsables de leurs activités. Ils peuvent avoir recours

à des employés pour les seconder dans leur travail. Ainsi, environ 7 % d'entre eux employaient des travailleurs en 2004. De même, environ 94 % des camionneurs indépendants se classaient au sein du camionnage pour compte d'autrui.

Depuis 1987, le nombre de camionneurs indépendants présente dans l'ensemble une lente progression. D'autre part, celui des camionneurs rémunérés fluctue davantage, ayant diminué de 13 000 entre 2002 et 2004 (graphiques B et C).

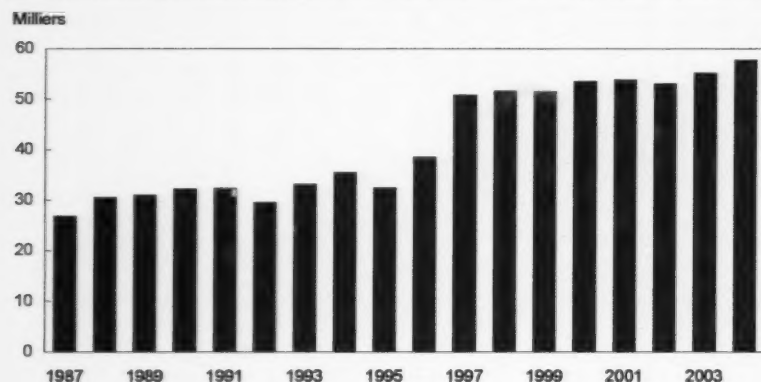
Une profession typiquement masculine

Malgré plusieurs campagnes de sensibilisation visant à promouvoir les emplois non traditionnels, les femmes occupent toujours une place marginale au sein de la profession. Selon l'EPA de 2004, 97 % des camionneurs étaient des hommes. Parmi les différents facteurs ayant contribué à cette situation, le nombre d'heures consécutives consacrées à l'extérieur du foyer peut représenter un inconvénient de taille pour les femmes voulant fonder une famille (tableau 3)⁶.

Tableau 2 Répartition des camionneurs

	Ensemble des professions	Camionnage		
		Total	Compte d'autrui	Compte propre
Nombre total d'emplois	15 949,7	271,3	165,6	105,7
		milliers		
		%		
Employés	85	79	67	97
Travailleurs indépendants	15	21	33	3
Avec aide rémunérée	34	7	6	F
Sans aide rémunérée	65	93	94	F

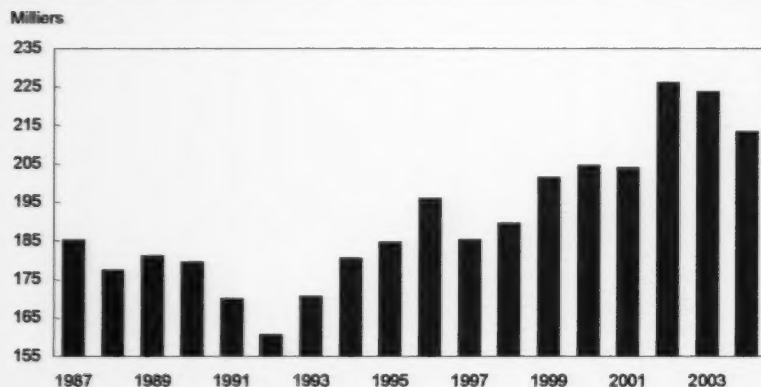
Source : Enquête sur la population active, 2004

Graphique B Le nombre de camionneurs indépendants demeure en lente progression.

Source : Enquête sur la population active

Une population vieillissante

Les camionneurs représentent une main-d'œuvre relativement âgée, l'âge moyen étant de 42 ans chez les salariés et de 45 ans chez les travailleurs indépendants en 2004. Ils affichaient également une proportion plus importante de travailleurs âgés, puisque environ 18 % avaient 55 ans et plus, contre 13 % chez l'ensemble des travailleurs.

Graphique C Le nombre de camionneurs rémunérés a connu en 2004 un léger déclin pour la deuxième année consécutive.

Source : Enquête sur la population active

Si l'on compare les 10 professions les plus populaires parmi les 500 qui sont répertoriées chez les hommes, la profession de camionneur arrivait au deuxième rang derrière celle de concierge. Elle affichait aussi la plus forte hausse de l'âge moyen depuis 1987 (tableau 4).

Le ratio exprimant le nombre d'entrants (hommes de moins de 25 ans) sur le nombre de travailleurs qui prendront leur retraite au cours des 10 prochaines années (hommes de 55 ans et plus) souligne bien l'effet du vieillissement dans la profession (graphique D). Bien que la pente descendante de la courbe ne soit pas un résultat positif, la présence de ratios inférieurs à l'unité est particulièrement inquiétante, signifiant qu'il y aura alors davantage de sortants que d'entrants dans l'industrie (flux négatifs). Par exemple, le ratio de 0,5 observé en 2001 indique qu'il y avait deux fois plus de camionneurs masculins de 55 ans et plus que de camionneurs de moins de 25 ans.

De façon à mieux évaluer le phénomène du vieillissement, un deuxième ratio a été calculé, utilisant cette fois le groupe des moins de 30 ans comme groupe d'entrants. Malgré un certain décalage, on y observe sensiblement la même tendance. L'année 2004 marque la première année où les camionneurs de 55 ans et plus étaient supérieurs en nombre à ceux de moins de 30 ans.

C'est donc dire qu'à moins d'un revirement de la situation (en raison d'une plus grande immigration par exemple, voir *Proportion croissante d'immigrants dans la profession*), la profession pourrait être touchée par un nombre important de départs à la retraite dans les prochaines années. Toutefois, il est possible que les camionneurs soient davantage

Les camionneurs au sein de l'industrie

L'Enquête trimestrielle sur les transporteurs routiers de marchandises permet d'observer plus en détail la situation de l'emploi dans le segment du camionnage pour compte d'autrui (moyens et grands transporteurs seulement)³. Selon cette enquête, en 2004, 66 % des camionneurs étaient classés comme chauffeurs de compagnie (c.-à-d. des salariés), 29 % étaient des chauffeurs artisans (c.-à-d. des travailleurs autonomes) et 5 % étaient rémunérés par des agences de location de personnel.

Environ les trois quarts des camionneurs se spécialisaient principalement dans le camionnage sur de longues distances (76 %) plutôt que dans le camionnage local⁴. Ces types de camionnage présentent plusieurs différences importantes, notamment en ce qui trait aux conditions de travail. Par exemple, les camionneurs qui font du transport sur de longues distances ne retournent habituellement pas à leur terminal d'attache chaque soir et doivent tenir un journal de bord quotidien de façon à respecter le code national de la sécurité sur les heures de service.

Par ailleurs, en 2004, environ 62 % des camionneurs transportaient principalement de la marchandise générale plutôt que de la marchandise spécialisée. L'une des principales différences entre ces activités tient dans le type d'équipement utilisé. En général, pour le transport de marchandises générales, on utilise des palettes qui sont entreposées à l'intérieur de fourgons ou de semi-remorques standard, alors que le transport de marchandises spécialisées nécessite plutôt de l'équipement adapté. Quelque 16 % des camionneurs travaillaient pour des employeurs œuvrant principalement

dans le transport d'« autres marchandises spécialisées » (voitures, animaux d'élevage, etc.), tandis que 9 % travaillaient pour des employeurs transportant des liquides en vrac.

Enfin, parmi les camionneurs faisant le transport de marchandises générales sur de longues distances, un peu plus de 70 % réalisaient principalement du transport de charge complète, c'est-à-dire qu'ils transportaient les marchandises d'un seul expéditeur jusqu'à sa destination finale. Les autres camionneurs se spécialisaient plutôt dans le transport de charge partielle, qui consiste en l'acheminement de marchandises dans un seul envoi provenant de plusieurs expéditeurs. Pour ce faire, l'utilisation de terminaux routiers pour le groupage des marchandises est requise.

Répartition des camionneurs, camionnage pour compte d'autrui¹

	Total	Chauffeurs de compagnie	Chauffeurs contractants	Chauffeurs d'agence
Total	126 100	82 600	36 900	6 600
		%		
Répartition globale	100	66	29	5
Activité				
Marchandises générales	62	61	77	61
Biens ménagers	3	3	1	2
Liquides en vrac	9	9	5	8
Produits secs en vrac	7	7	5	7
Produits forestiers	4	4	1	4
Autres marchandises spécialisées	16	15	12	17
Camionnage²	122 500	79 800	36 200	6 500
		%		
Local	24	26	20	17
Sur de longues distances	76	74	80	83
Charge	63 000	40 300	18 500	4 200
		%		
Complète	71	71	69	72
Partielle	29	29	31	28

1 Transporteurs ayant des recettes d'exploitation annuelles de un million de dollars ou plus.

2 Exclut les activités de déménagement de biens ménagers.

Source : Enquête trimestrielle sur les transporteurs routiers de marchandises pour compte d'autrui, 2004

susceptibles de demeurer plus longtemps sur le marché du travail. Par exemple, la profession de conducteur de camion se classait au 6^e rang parmi celles les plus populaires chez les hommes occupés de 65 ans et plus en 2001, regroupant 4 255 personnes, en hausse de 82 % par rapport à 1996 (Duchesne, 2004). Par ailleurs, une étude américaine a démontré que les taux de roulement des camionneurs plus âgés ou plus

expérimentés tendent à être plus faibles, compte tenu qu'un changement d'emploi implique de plus grands risques (Min et Lambert, 2002). Les résultats d'une enquête auprès des conducteurs de camion sans emploi vont un peu dans le même sens puisqu'il est observé que les jeunes conducteurs sont plus susceptibles de démissionner que ceux plus âgés (CCRHC, 2003).

Proportion croissante d'immigrants dans la profession

Selon le Recensement de 2001, on retrouvait parmi les camionneurs faisant partie de la population active 13 % de travailleurs immigrants, en hausse de 88 % par rapport au Recensement de 1991. Environ le tiers de ces camionneurs demeuraient au Canada depuis moins de 10 ans en 2001, alors que cette proportion était de 19 % en 1991. Néanmoins, la proportion d'immigrants dans la profession demeurerait inférieure aux 20 % observés dans l'ensemble des professions.

Peu de relève

Une autre question tout aussi préoccupante est celle du peu de relève chez les jeunes travailleurs au sein de la profession. En effet, seulement 5 % des camionneurs étaient âgés de moins de 25 ans en 2004, comparativement à 15 % chez l'ensemble des travailleurs. De même, un peu plus du quart des camionneurs étaient âgés de 15 à 34 ans, alors que cette proportion était de 37 % chez l'ensemble des travailleurs.

Du point de vue de l'offre de camionneurs, ce résultat semble démontrer que les jeunes travailleurs d'aujourd'hui seraient moins enclins à se diriger vers la profession que ceux de la génération précédente. Bien que les conditions de vie exigeantes, la mauvaise perception de la profession ou encore les attraits des professions concurrentes (notamment celles du domaine de la construction) sont certes des raisons souvent mentionnées, seule une étude menée auprès des jeunes fournirait des réponses précises.

Si l'on examine l'aspect de la demande de camionneurs, plusieurs facteurs peuvent éclairer la situation. D'une part, l'âge minimal pour

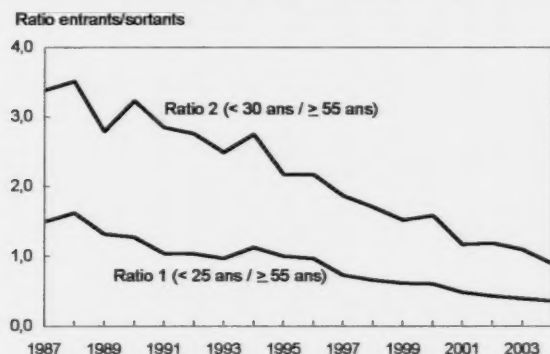
obtenir un permis de conducteur de véhicule commercial joue sans aucun doute un rôle. Au Canada, il varie entre 18 et 20 ans selon la province, alors qu'aux États-Unis, il est de 21 ans dans une majorité d'États. D'autre part, dans la pratique, l'âge minimal demandé par les compagnies de transport est souvent plus élevé que celui déterminé par la législation. Bien que cette situation puisse également être reliée aux coûts plus élevés d'assurances pour les jeunes chauffeurs (notamment pour le transport international), elle semble résulter de l'importance accordée à l'expérience pratique de conduite. Selon un sondage du CCRHC

Tableau 3 Répartition des camionneurs

	Ensemble des professions	Camionnage		
		Total	Compte d'autrui	Compte propre
		milliers		
Nombre total d'emplois	15 949,7	271,3	165,6	105,7
		%		
Employés	84,6	78,7	67,2	96,6
Travailleurs indépendants	15,4	21,3	32,8	3,4
Âge				
15 à 24 ans	15,4	5,4	3,8	7,9
25 à 54 ans	71,5	76,0	77,5	73,7
25 à 34 ans	21,7	20,1	21,2	18,4
35 à 44 ans	25,9	28,9	29,3	28,3
45 à 54 ans	23,9	27,0	27,0	27,1
55 ans et plus	13,1	18,5	18,3	18,9
Sexe				
Hommes	53,2	97,5	97,6	97,3
Femmes	46,8	2,5	2,4	2,7
Études				
Études secondaires non complétées	14,4	33,9	34,5	32,9
Études secondaires complétées	20,3	27,0	24,5	30,9
Études postsecondaires partielles	10,0	8,9	9,5	7,9
Diplôme d'études postsecondaires	34,1	27,2	28,6	25,1
Grade universitaire	21,2	3,0	3,0	3,1
Province				
Terre-Neuve-et-Labrador	1,3	1,1	0,8	1,6
Île-du-Prince-Édouard	0,4	0,4	0,3	0,7
Nouvelle-Écosse	2,8	2,8	2,5	3,4
Nouveau-Brunswick	2,2	3,3	3,4	3,1
Québec	23,1	22,3	21,7	23,3
Ontario	39,6	35,6	38,0	31,8
Manitoba	3,6	4,5	4,9	3,9
Saskatchewan	3,0	4,1	4,3	3,7
Alberta	11,0	12,9	12,1	14,2
Colombie-Britannique	12,9	13,0	12,0	14,7

Source : Enquête sur la population active, 2004

Graphique D Le vieillissement de la main-d'œuvre affecte durement les camionneurs.



Source : Enquête sur la population active

(2003) auprès des gestionnaires de parc, l'expérience était citée comme l'élément majeur dans la prise de décision d'embauche d'un camionneur. De plus, le nombre d'années d'expérience minimal exigé pour conduire un camion semi-remorque était de trois ans.

De faibles niveaux de scolarité ne reflétant pas nécessairement les compétences

Globalement, les camionneurs présentent un niveau de scolarité plus faible que la moyenne. Ainsi, même si le niveau de compétence de la profession est le niveau secondaire, l'EPA démontre que plus du tiers des camionneurs n'avaient pas un tel diplôme en 2004, contre seulement 14 % pour l'ensemble des travailleurs. Le fait qu'une bonne partie des employeurs ne demandaient aucun diplôme, outre l'obtention d'un permis de conduire correspondant au type de camion utilisé, est sans doute un facteur important¹. De même, la proportion plus importante de travailleurs âgés dans la profession

pourrait également avoir un effet à ce chapitre, puisque les générations précédentes sont généralement plus susceptibles d'être moins scolarisées.

Par ailleurs, la formation que suivent les camionneurs ne se reflète pas toujours dans la scolarité (Nix, 2003). De fait, bien que certains cours puissent donner droit à des accréditations reconnues, ce n'est pas toujours le cas. La formation offerte à l'interne par l'employeur en est un exemple. Cela dit, il n'en demeure pas moins qu'un grand nombre de conducteurs professionnels sembleraient avoir besoin de formation afin de mieux s'adapter au marché du travail actuel (MacLeod, 2002). Le dossier de la formation et des compétences est toutefois relativement complexe; par exemple, il a été observé qu'une plus forte scolarité améliorerait plutôt les chances des camionneurs de se trouver un emploi à l'extérieur du secteur du camionnage (CCRHC, 2003).

L'anglais comme l'une des langues de travail

Selon le Recensement de 2001, environ 85 % des camionneurs affirmaient utiliser l'anglais comme l'une des langues de travail. Au Québec, cette proportion était de 40 %. On peut penser que la plus grande ouverture des marchés à l'échelle internationale faisant suite à l'ALENA a aussi favorisé l'anglais comme langue de travail dans les milieux francophones. Il est

Tableau 4 Âge moyen des employés de sexe masculin selon la profession¹

	1987	2004	Différence
Ensemble des professions	35,6	38,3	2,7
Conducteurs de camion	37,2	42,4	5,2
Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	30,7	32,4	1,7
Directeurs – commerce de détail	34,6	39,7	5,1
Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitation agricole	33,2	35,9	2,7
Manutentionnaires	32,2	35,6	3,4
Concierges et concierges d'immeuble	38,5	42,7	4,2
Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	32,9	36,3	3,4
Charpentiers-menuisiers	35,6	36,9	1,3
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	31,8	32,1	0,3
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	23,5	24,7	1,2

¹ Selon le critère de popularité observé lors du Recensement de 2001.

Source : Enquête sur la population active

en effet primordial que les camionneurs qui traversent la frontière soient capables de s'exprimer dans un anglais fonctionnel avec les douaniers américains.

Peu de différences selon la province

Globalement, la répartition des camionneurs dans les provinces reflétait celle de l'ensemble de la population active en 2004 (tableau 3). Toutefois, la Colombie-Britannique et l'Alberta affichaient une proportion plus élevée de camionneurs dans le camionnage pour compte propre que dans celui pour compte d'autrui. À l'inverse, l'Ontario enregistrait une proportion bien plus élevée de camionneurs pour compte d'autrui.

Temps plein, plus faible taux de syndicalisation et prédominance des petits établissements

Selon l'EPA, parmi les camionneurs salariés en 2004, environ 97 % travaillaient à temps plein et à peu près le quart étaient syndiqués, soit une proportion inférieure à celle observée chez l'ensemble des employés rémunérés (32 %). Le taux de syndicalisation des camionneurs du segment du camionnage pour compte d'autrui était de près d'un tiers inférieur à celui de leurs homologues du camionnage pour compte propre. En outre, environ 78 % des camionneurs salariés travaillaient dans un établissement de moins de 100 employés, contre plutôt les deux tiers de l'ensemble des travailleurs salariés (tableau 5).

Tableau 5 Caractéristiques du marché du travail

	Ensemble des professions	Camionnage		
		Total	Compte d'autrui	Compte propre
		milliers		
Nombre total d'emplois	15 949,7	271,3	165,6	105,7
Régime de travail		%		
Temps plein	81,5	96,5	97,0	95,8
Temps partiel	18,5	3,5	3,0	4,2
		milliers		
Salariés seulement	13 497,9	213,4	111,3	102,1
Taille de l'établissement		%		
Moins de 20 employés	33,1	39,0	42,6	35,1
20 à 99 employés	32,9	38,7	37,0	40,5
100 à 500 employés	21,3	17,2	15,8	18,6
Plus de 500 employés	12,6	5,2	4,6	5,9
Syndiqués	31,8	25,4	19,8	31,6
Non syndiqués	68,2	74,6	80,2	68,5
		milliers		
Salariés à temps plein	11 053,5	206,2	108,1	98,1
		\$		
Salaire hebdomadaire Selon les heures habituellement travaillées	777,73	791,37	828,56	740,40
Moins de 30,0 heures	766,06	775,71	800,03	747,66
30,0 à 39,9 heures	709,09	696,55	709,75	686,94
40,0 à 49,9 heures	768,32	722,74	754,10	698,65
50,0 à 59,9 heures	1 002,22	830,16	832,73	826,29
60,0 à 69,9 heures	1 078,49	917,19	939,01	869,79
70,0 heures et plus	1 176,54	1 032,63	1 042,26	1 010,64
		%		
Heures habituellement travaillées				
Moins de 30,0 heures	15,6	10,1	10,4	9,9
30,0 à 39,9 heures	32,2	11,5	9,3	14,1
40,0 à 49,9 heures	41,6	39,9	33,0	47,4
50,0 à 59,9 heures	6,8	19,3	22,1	16,1
60,0 à 69,9 heures	2,5	12,0	15,6	8,0
70,0 heures et plus	1,3	7,2	9,5	4,7
Moyenne	39,5	47,3	50,0	44,4

Source : Enquête sur la population active, 2004

Des salaires dans la moyenne

Un camionneur salarié travaillant à temps plein gagnait un salaire hebdomadaire moyen de 791 \$ en 2004, soit environ 41 100 \$ par année. Son salaire était ainsi légèrement supérieur à celui de 778 \$ par semaine (40 500 \$ par année) chez l'ensemble des salariés. Les camionneurs qui étaient syndiqués gagnaient environ 11 % de plus que leurs collègues qui ne l'étaient pas.

Le salaire hebdomadaire moyen était légèrement plus élevé dans le cas du camionnage pour compte d'autrui que dans celui pour compte propre. Cela s'explique vraisemblablement par les différences entre ces segments

pour ce qui est du type de travail réalisé. Les camionneurs œuvrant dans le camionnage pour compte d'autrui font, en règle générale, plus de longues distances que leurs homologues du segment du camionnage pour compte propre, plus spécialisés dans le transport local. En outre, les chauffeurs qui font du transport sur de longues distances gagnent généralement davantage puisqu'ils sont susceptibles de travailler de plus longues heures et de faire davantage de compromis sur le plan de leur vie personnelle et familiale.

Gagner son salaire

Évidemment, il existe une relation entre le nombre d'heures travaillées et le salaire. Par exemple, les camionneurs qui travaillaient 70 heures et plus gagnaient en moyenne un salaire de plus de 1 000 \$ par semaine. Or, bien que les heures supplémentaires soient souvent rémunérées à un taux plus élevé (notamment dans le transport local de marchandises), les gains marginaux découlant des heures supplémentaires sont généralement décroissants. Une récente étude américaine a d'ailleurs démontré que de plus faibles taux de salaire hebdomadaires chez les camionneurs sont associés à des probabilités plus élevées d'enfreindre le maximum d'heures hebdomadaires permis selon les règles sur les heures de service (Monaco et Willmert, 2003).

Stagnation du salaire réel des camionneurs

Le salaire hebdomadaire moyen des camionneurs a peu augmenté depuis 1998 (graphique E). En valeur réelle, il s'est accru de 2 % en six ans, ce qui représente une croissance annuelle moyenne d'environ 0,3 %, soit une progression inférieure à celle de 0,4 % pour l'ensemble des professions. Bien qu'il soit difficile de généraliser étant donné la grande diversité du secteur du camionnage, ce résultat semble toutefois démontrer que le manque de camionneurs qualifiés n'a pas à ce jour entraîné une hausse des salaires. Cependant, il n'est pas impossible que certains secteurs, dont le transport sur de longues distances, aient réellement enregistré de fortes augmentations salariales.

Plus faible incidence de l'ancienneté et de la scolarité sur les salaires

L'ancienneté semble jouer un rôle peu important dans le camionnage, particulièrement dans le segment pour compte d'autrui. En effet, s'il est vrai qu'il existe certaines barrières à l'entrée pour les travailleurs sans expérience dans la profession, le salaire de ceux qui l'exercent semble atteindre rapidement un plafonnement. En comparant le groupe des camionneurs les moins expérimentés (les 20 à 24 ans) avec celui des plus expérimentés (les 55 ans et plus) dans ce segment, on y note une différence salariale hebdomadaire de moins de 100 \$, contre près de 350 \$ pour l'ensemble des salariés. Par ailleurs, le nombre d'heures travaillées selon le groupe d'âge ne semble pas être un facteur explicatif majeur dans ce résultat puisque peu de différences sont observées à ce chapitre.

Chez les camionneurs masculins, il existe également peu de différences salariales selon le niveau de scolarité. En 2004, il y avait un écart de moins de 20 \$ hebdomadairement entre ceux n'ayant pas obtenu leur diplôme secondaire, ceux l'ayant eu et ceux ayant fait des études postsecondaires.

Peu de différences salariales selon la catégorie de travailleurs

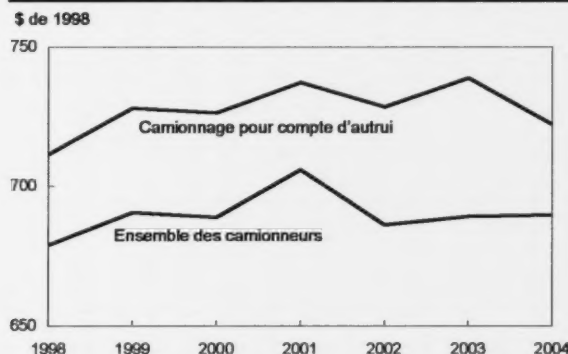
Selon le Recensement de 2001, il ne semble pas y avoir de différences importantes entre les catégories de travailleurs (tableau 6). On remarque malgré tout que les camionneurs indépendants gagnaient un revenu annuel légèrement plus élevé que les camionneurs

Tableau 6 Revenu moyen d'emploi des camionneurs ayant travaillé à temps plein toute l'année

	Ensemble	Salariés	Travailleurs autonomes		
			Total	Avec personnel	Sans personnel
			\$		
Total	38 760	38 770	38 780	39 940	38 230
Compte d'autrui	39 230	39 190	39 470	40 400	39 060
Compte propre					
Commerce de gros	36 050	35 970	37 590	38 310	36 910
Fabrication	41 980	41 940	44 550	F	F
Ensemble des professions	43 300	43 450	47 150	55 030	31 470

Source : Recensement de 2001

Graphique E Le salaire réel des camionneurs travaillant à temps plein a été relativement stagnant de 1998 à 2004.



Source : Enquête sur la population active

salariés. Toutefois, ils ne peuvent bénéficier d'avantages sociaux, contrairement à leurs homologues salariés. Les camionneurs autonomes sont donc moins susceptibles d'être protégés par des régimes complémentaires d'assurances pour soins médicaux, soins dentaires ou invalidité. N'étant pas admissibles aux prestations de maladie, ils sont plus susceptibles de subir des pertes financières plus importantes s'ils cessent de travailler pour cette raison (Akyaempong et Sussman, 2003). De surcroît, étant donné qu'ils ne peuvent profiter d'un régime de pension offert par l'employeur, ils se doivent également d'économiser davantage pour leur retraite.

Moins d'avantages sociaux pour les camionneurs salariés

Les avantages parrainés par l'employeur, comme les régimes d'assurance et de retraite, constituent souvent des indicateurs de la qualité des emplois (Marshall, 2003). Selon les données de 2002 de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), les camionneurs salariés bénéficiaient en plus faible proportion d'avantages sociaux que l'ensemble des travailleurs. Cela était particulièrement vrai en ce qui concerne le régime de retraite : seulement 28 % des camionneurs participaient à un tel régime, contre 44 % de l'ensemble des salariés (tableau 7). Ce résultat est cohérent avec celui indiquant que l'implication des

Tableau 7 Avantages sociaux offerts par l'employeur

	Ensemble des professions	Chauffeurs de compagnie
		%
Soins dentaires	60,0	54,3
Assurance-vie/invalidité	59,8	55,3
Assurance médicale	65,0	60,8
Soins dentaires ou assurance- vie/invalidité ou médicale	67,4	65,2
Régime de retraite	43,5	28,1

Nota : Personnes ayant un emploi rémunéré. Comprend les personnes occupant plus d'un emploi; on se sert des données concernant l'emploi principal lorsqu'il y a cumul d'emplois.

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2002

entreprises québécoises de camionnage est relativement faible en ce qui a trait aux régimes de retraite : seulement environ 25 % d'entre elles l'offrent à leur personnel (Hébert, 2005). Par contre, environ 50 % offrent divers autres régimes d'assurance (soins médicaux, médicaments, assurance-vie, etc.).

Moins de familles à deux revenus chez les camionneurs

Il y a moins de familles avec deux soutiens économiques chez les camionneurs que chez l'ensemble des travailleurs. Selon les données de l'EDTR de 2002, environ 70 % des conjoints au sein d'une famille époux-épouse où le principal soutien économique était camionneur avaient un travail rémunéré, contre 82 % chez l'ensemble des travailleurs. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que les camionneurs soient davantage disposés à travailler un nombre plus élevé d'heures afin de subvenir aux besoins de leur famille (Bess, 1999). Ou encore, elle témoignerait plutôt de la difficulté à concilier les lourdes exigences de la profession, notamment en ce qui a trait au temps passé à l'extérieur du foyer, et celles d'une famille à deux revenus.

Encore sur la route

La nature même de l'emploi, la forte concurrence dans le secteur et la structure de rémunération incitant les camionneurs à réaliser un nombre plus élevé d'heures afin d'augmenter leurs gains (voir *Une rémunération différente*) font en sorte que les camionneurs ont

Une profession relativement exigeante

Étant donné que les heures de travail irrégulières ou longues peuvent accroître le niveau de stress, on peut croire que les camionneurs peuvent s'avérer particulièrement vulnérables à ce chapitre¹⁰. À cela peuvent s'ajouter les exigences élevées des expéditeurs en ce qui a trait au respect des horaires malgré les contraintes associées, entre autres, aux conditions de route difficiles, à la congestion routière et à l'attente aux douanes. De plus, les camionneurs peuvent être loin de leur famille et leurs amis pendant plusieurs jours. Selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, un peu plus de 7 camionneurs sur 10 déclaraient que leur vie professionnelle et personnelle leur créait beaucoup ou un peu de stress en 2002¹¹.

Globalement, de longues heures de travail auraient un effet néfaste sur la santé puisqu'elles entraîneraient des modifications de mode de vie malsaines pour la santé, tels le manque d'exercice physique, le manque de sommeil et les mauvaises habitudes alimentaires (Shields, 2000). Il n'est alors peut-être pas surprenant de constater que les camionneurs masculins enregistraient un taux d'inactivité pour des raisons de santé ou d'incapacité reliées à la maladie parmi les plus élevés (soit 3,7 %, comparativement à 2,6 % pour l'ensemble des travailleurs) selon les chiffres de l'Enquête sur la population active de 2004¹². De même, chaque camionneur avait perdu en moyenne l'équivalent de neuf jours pour ces mêmes raisons dans l'année, comparativement à six jours pour l'ensemble des travailleurs masculins¹³.

professions présentant le même niveau de compétence. Toutefois, il demeurerait inférieur à celui de l'ensemble des travailleurs masculins à temps plein (tableau 8).

Résumé

Près de 271 000 personnes exerçaient la profession de camionneur en 2004. Environ quatre camionneurs sur cinq étaient salariés, alors que les autres étaient des travailleurs indépendants (camionneurs artisans). Un peu plus de 60 % de tous les camionneurs travaillaient directement pour une entreprise dont l'activité principale était le transport de marchandises par camion. Par ailleurs, les camionneurs sont presque tous des hommes, et sont plus âgés et moins scolarisés que la moyenne. On retrouve aussi dans leurs rangs une plus faible proportion d'immigrants que dans l'ensemble des professions. Les camionneurs gagnent un salaire près de la moyenne des professions, mais bénéficient de moins d'avantages sociaux, particulièrement en ce qui a trait au régime de retraite. En outre, ils travaillent un nombre d'heures beaucoup plus élevé, et ce, souvent selon un horaire irrégulier.

Tableau 8 Moyenne des heures habituellement travaillées, salaires horaire et hebdomadaire moyens pour les employés de sexe masculin à temps plein

	Heures ² travaillées	50 heures par semaine et plus	Salaire horaire	Salaire hebdomadaire
		%	\$	\$
Études secondaires complétées ou non	41,3	F	17,32	715,60
Les 10 professions les plus populaires chez les hommes¹				
Conducteurs de camion	47,3	37,7	16,93	792,92
Conducteurs de camion – camionnage pour compte d'autrui	49,9	51,0	16,81	829,56
Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	39,8	7,0	14,09	568,46
Directeurs – commerce de détail	42,7	15,0	23,63	1 005,57
Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitation agricole	48,1	F	13,95	655,94
Manutentionnaires	40,0	1,8	15,58	624,04
Concierges et concierges d'immeuble	39,6	1,9	14,57	576,83
Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	41,1	4,3	17,80	731,52
Charpentiers-menuisiers	41,5	5,9	18,09	749,50
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	42,4	13,5	15,75	669,14
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	37,0	0,0	9,86	387,81
Ensemble des professions	40,7	8,2	21,10	856,08

¹ Selon le Recensement de 2001.

² Nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées.

Source : Enquête sur la population active, 2004

Quelle est l'importance de la pénurie de camionneurs?

Bien qu'une situation de pénurie relative à une profession soit décelée par les employeurs, il n'existe pas de définition universellement utilisée ni d'indicateur direct afin de quantifier son importance. Une des définitions proposées décrit la pénurie comme étant une situation où la demande concernant une profession est supérieure à l'offre de travailleurs qualifiés, disponibles et désireux de faire ce travail dans les conditions existantes du marché (Shah et Burke, 2003). Le phénomène de pénurie de main-d'œuvre est complexe et peut prendre différentes formes. Par exemple, il y a d'abord le cas où une certaine quantité de main-d'œuvre est disponible pour travailler, mais dont les compétences (définies comme une combinaison d'expérience, de scolarité et de formation) ne correspondent pas à celles requises pour effectuer le travail ou encore ne répondent pas aux attentes élevées que les employeurs étaient habitués d'avoir. On retrouve également le cas où il existe un certain bassin de travailleurs qualifiés, mais qui, dans les conditions actuelles du marché, préfèrent exercer une autre profession (problème de recrutement).

À défaut d'avoir une mesure exacte, une façon de déterminer l'importance d'une pénurie dans une profession est d'observer certaines caractéristiques (points de pression) du marché du travail telles que les tendances dans l'emploi et les gains (Veneri, 1999). Les taux de croissance de l'emploi et des salaires ainsi que le taux de chômage ont ici été utilisés pour déterminer les points de pression qui se sont développés au cours des trois dernières années¹⁴. On observe des points de pression dans une profession lorsque :

- le taux annuel de croissance de l'emploi est au moins 50 % plus élevé que le taux global;
- le taux annuel de croissance des salaires est au moins 30 % plus élevé que le taux global;
- le taux annuel de chômage est au moins 30 % inférieur au taux moyen pour toutes les professions.

Dans l'ensemble, aucun de ces critères ne permet de déceler un point de pression pour la profession de camionneur en 2004. Toutefois, si l'on ventile l'analyse selon les deux segments du camionnage, on observe la présence d'un point de pression pour chacun d'eux : d'une part, le taux de chômage pour le camionnage pour compte d'autrui était de 46 % inférieur au taux global en 2004; d'autre part, le taux annuel moyen de croissance de l'emploi dans le camionnage pour compte propre a été près du double de celui observé dans l'ensemble des professions de 2001 à 2004. Ce résultat représente la profession dans son ensemble et à l'échelle du Canada. Ainsi, si l'on utilise une population plus spécifique, tels les camionneurs ontariens qui font du transport sur de longues distances, le résultat peut être différent.

Points de pression

	Emploi	Gains	Taux de chômage, 2004	Points de pression
	Croissance annuelle moyenne 2001-2004 (%)		%	
Ensemble des professions	2,2	2,3	7,2	0
Conducteurs de camion	1,8	1,4	5,3	0
Compte d'autrui	0,8	1,6	3,9	1
Compte propre	4,2	1,4	7,4	1

Source : Enquête sur la population active, 2001 à 2004

Perspective

Notes

1 Il s'agit des plus anciennes données disponibles de l'EPA. L'année 1987 correspond également à celle où l'industrie du camionnage fut déréglementée en vertu de la *Loi sur le transport par véhicule à moteur*.

2 Dans le contexte de l'EPA, l'industrie est déterminée selon la nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquêteur travaille (emploi principal seulement).

3 Entreprises ayant des recettes annuelles de un million de dollars et plus et dont la raison d'être est de transporter des marchandises contre rémunération.

4 Un transporteur routier peut faire à la fois des activités se rapportant au camionnage local et au camionnage sur de

longues distances. Les données sur les déménageurs sont exclues.

5 Ce sous-secteur comprend les entreprises dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de marchandises par camion.

6 Selon Marshall (1993), dans les familles comptant des enfants et où les deux conjoints travaillent, la plupart des femmes assumaient la majeure partie des responsabilités du ménage.

7 Il existe toutefois des exigences supplémentaires selon le type de marchandises transportées, telles que les marchandises dangereuses, ou encore selon le type d'équipement utilisé.

8 Les taux obtenus selon le nombre de kilomètres peuvent varier selon différentes situations : camion chargé ou vide, poids du chargement, type de marchandise, capacité du chargement (p. ex., nombre de palettes), destination (transport international, interprovincial ou intraprovincial), etc.

9 L'étude des coefficients de variation recommande une certaine prudence dans l'interprétation de cette dernière statistique.

10 Selon Williams (2003), la source de stress en milieu de travail mentionnée le plus souvent par les travailleurs en 1994 et 2000 était le trop grand nombre d'heures ou d'exigences de travail.

11 Personnes de 16 ans et plus dont l'emploi principal rémunéré était celui de camionneur.

12 Le taux d'inactivité est la proportion d'heures perdues par rapport au nombre total d'heures hebdomadaires habituellement travaillées par tous les employés à temps plein. Employés masculins à temps plein seulement.

13 On calcule le nombre de jours perdus par travailleur en multipliant le taux d'inactivité par le nombre estimatif de jours ouvrables dans l'année (250). Employés masculins à temps plein seulement.

14 Ces critères sont une variante de ceux décrits et appliqués par le Bureau of Labor Statistics des États-Unis (Veneri, 1999).

■ Documents consultés

AKYEAMPONG, Ernest B., et Deborah SUSSMAN. « Régimes de santé des travailleurs indépendants », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, mai 2003, vol. 4, n° 5.

BESS, Irwin. « Le régime de travail des camionneurs », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, hiver 1999, vol. 11, n° 4, p. 15 à 21.

CONSEIL CANADIEN DES RESSOURCES HUMAINES EN CAMIONNAGE (CCRHC). *Le moteur de l'économie canadienne*, Ottawa, 2003.

DUCHESNE, Doreen. « Plus de personnes âgées au travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, février 2004, vol. 5, n° 2.

HÉBERT, Marjolaine. *Rapport de recherche – Enquête 2005 sur la rémunération globale du personnel de l'industrie du camionnage au Québec*, en collaboration avec Renaud Paquet, Association du camionnage du Québec, 2005, questionnaire servant à l'enquête élaboré par GRH Solutions.

MACLEOD, Carol. *Évaluation des besoins d'apprentissage liés aux compétences essentielles dans l'industrie canadienne du camionnage*, Ottawa, Conseil canadien des ressources humaines en camionnage, 2002.

MARSHALL, Katherine. « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, mai 2003, vol. 4, n° 5.

MARSHALL, Katherine. « Les parents occupés et le partage des travaux domestiques », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001F au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, automne 1993, vol. 5, n° 3, p. 25 à 33.

MIN, Hokey, et Thomas LAMBERT. « Truck driver shortage revisited », *Transportation Journal*, hiver 2002, vol. 42, n° 2, p. 5 à 16.

MONACO, Kristen, et Joshua WILLMERT. « Wages and hours of truck drivers: an analysis across data sets », *Transportation Quarterly*, Washington (D.C.), été 2003, vol. 57, n° 3, p. 167 à 177.

NIX, Fred P. *Le camionnage au Canada – Profil de l'industrie*, Ottawa, Transports Canada, mars 2003.

SHAH, Chandra, et Gerald BURKE. *Skills Shortages: Concepts, Measurement and Implications*, Melbourne, Centre for the Economics of Education and Training, Monash University, 2003, document de travail.

SHIELDS, Margot. « Les longues heures de travail et la santé », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, printemps 2000, vol. 12, n° 1, p. 53 à 62.

VENERI, Carolyn M. « Can occupational labor shortages be identified using available data? », *Monthly Labor Review*, mars 1999, vol. 122, n° 3, p. 15 à 21.

WILLIAMS, Cara. « Sources de stress en milieu de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, juin 2003, vol. 4, n° 6.